

## **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PENDIDIKAN PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DI MAN KOTA MEDAN**

**Aida Nurul Fadhilah**

Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi  
Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Sumatera Utara, Indonesia  
Email : [aidanurul\\_fadhilah@yahoo.com](mailto:aidanurul_fadhilah@yahoo.com)

### **Abstrak**

Budaya organisasi yang telah ada di satu organisasi dapat terus dipertahankan dan dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai, tetapi pada kenyataannya budaya organisasi yang ada di MAN kota Medan belum mampu meningkatkan kinerja para pegawai. selain itu masih kurangnya pendidikan pelatihan yang diadakan bagi para pegawai yang dapat meningkatkan kinerja dan motivasi dalam bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, pendidikan pelatihan, motivasi terhadap peningkatan kinerja pegawai di MAN kota Medan. Penelitian ini dilaksanakan di MAN se kota Medan yaitu MAN 1 Medan jalan Willem Iskandar No. 7 B, MAN 2 Model Medan yang beralamat jalan Willem Iskandar No. 7 A, dan MAN 3 Medan yang beralamat jalan Pertahanan Patumbak No. 99. Jenis penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel 55 orang dengan menggunakan metode populasi sasaran yaitu semua populasi dijadikan responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja pegawai. budaya organisasi memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai sebesar 8,3% dan sisanya 91,7% ditentukan oleh faktor lainnya. (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pendidikan pelatihan terhadap peningkatan kinerja pegawai. pendidikan pelatihan memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai sebesar 14,3% dan sisanya 85,7% ditentukan oleh faktor lainnya. (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai. motivasi memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja sebesar 12,2% dan sisanya 87,8% ditentukan oleh faktor lainnya. (4) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi, pendidikan pelatihan, motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai. budaya organisasi, pendidikan pelatihan, motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai sebesar 19,1% dan sisanya 80,9% ditentukan oleh faktor lainnya.

**Kata kunci :** Budaya organisasi, pendidikan pelatihan, motivasi kerja, kinerja pegawai

### **Abstract**

Organizational culture that already exists in one organization can continue to be maintained and can affect the performance improvement of employees, but in reality the organizational culture in MAN Medan has not been able to improve the performance of employees. In a addition, there is still a lack of training education held for employees that can improve performance and motivation to work.

The purpose of research was (1) to determine the influence of cultural organizations to increase the performance employees of MAN in Medan city, (2) to determine the effect of educational training to increase the performance employees of MAN in Medan city, (3) to determine the effect of motivation work employees to increase performance employees of MAN in Medan city, (4) to find out the influence of organizational culture, training education, work motivation to improve employee performance in Medan city. This research is located at MAN Medan city, in MAN 1 with the address at Jalan Willem Iskandar No. 7B, MAN 2 Model Medan the address at Willem Iskandar No. 7A, and MAN 3 Medan Which is located on jalan Patumbak Defense No.99.

This research is a quantitative study with total project sample of 55 people is determined by using the method of population target that all populations used as respondents. Then sample a number of populations that exist. Research consisting of four variables was measured using a questionnaire, namely by compiling a questionnaire and then distributed to respondents to be answered. Each variable is determined in several indicators whose selection is based on a theoretical study.

Results of the study showed that (1) there is influence of positive and significant between cultural organizations to increase the performance of employees. Cultural organizations give effect to increase the performance of employees amounted to 8,3% and the remaining 91,7% is determined by other factors, (2) there is a positive and significant effect between training education on improving employee performance. Training education has an influence on improving employee performance. Training education has an effect on improving employee performance by 14,3% and the remaining 85,7% is determined by other factors. (3) there is a positive and significant influence between work motivation on improving employee performance. Motivation gives an influence on improving employee performance by 12% and the remaining 87,8% is determined by other factors, (4) there is a positive and significant influence between organizational culture, training education, work motivation on improving employee

performance. Organizational culture, training education, work motivation have an effect on improving employee performance by 19,1% and the remaining 80,9% is determined by other factors.

**Keywords :** Cultural Organization, Education Training, Motivation Work, Performance Officer.

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia di lingkungan organisasi pemerintahan adalah pegawai, dimana pegawai merupakan sub sistem penentu dari organisasi dalam mencapai tujuan. Perkembangan modernisasi sistem manajemen kinerja tidak semata dinilai dari sisi personal atau pegawai saja tetapi kinerja secara umum harus diartikan sebagai tingkat pencapaian hasil. Organisasi merupakan wadah dari sekelompok individu yang dijadikan sebagai instrumen untuk mencapai tujuan yang telah disepakati. Untuk itu setiap individu harus memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di organisasi. Peningkatan kinerja pegawai di dalam suatu organisasi merupakan suatu eharusan yang harus dilakukan oleh pegawai. kinerja menurut Mangkunegara (2013:98) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dapat berasal dari dalam individu itu sendiri seperti motivasi, keterampilan, dan juga pendidikan. sedangkan faktor dari luar individu seperti iklim kerja, tingkat gaji dan lain sebagainya.

Budaya organisasi adalah aturan main yang ada di dalam instansi yang akan menjadi pegangan sumber daya dalam menjalankan kewajibannya dan nilai-nilai untuk berperilaku. Ketika budaya organisasi mendukung strategi, organisasi dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat. Apabila organisasi suatu lembaga tidak baik maka akan tercipta suasana kerja yang tidak nyaman, hal ini akan memberikan tekanan kepada pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam hal produktivitas lembaga organisasi yang bersangkutan.

Dalam rangka mewujudkan pegawai sebagai sumber daya manusia yang berkualitas, salah satunya dapat dilakukan dengan mengikutsertakan dalam pendidikan pelatihan seperti seminar, lokakarya, diklat dan sebagainya. Program pendidikan pelatihan adalah suatu keharusan dari suatu organisasi birokrasi dan merupakan bagian dari upaya pengembangan sumber daya manusia. Motivasi merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia dalam rangka pembinaan, pengembangan dan pengarahan tenaga kerja dalam suatu organisasi. Tiga unsur yang

merupakan kunci dari motivasi yaitu upaya, tujuan organisasi dan kebutuhan.

Berdasarkan hasil observasi peneliti di MAN se Kota Medan dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya sekolah sudah menerapkan budaya yang baik dan sudah menjadi kebiasaan yang harus dilakukan seperti rapat dinas, jam masuk dan pulang kantor dan lain-lain. Pendidikan pelatihan untuk pegawai di MAN se kota Medan berdasarkan hasil observasi peneliti, masih sangat jarang sekali diadakan sehingga pegawai kurang mendapat pembekalan keterampilan yang sangat bermanfaat untuk memperbaiki dan meningkatkan kompetensi dan keterampilan pegawai. pendidikan pelatihan yang biasa diadakan oleh kementerian Provinsi bekerja sama dengan balai keagamaan khusus untuk pegawai biasanya pelatihan tata persuratan dan kearsipan, pelathan LAKIP ( Laporan Kinerja Instansi Pemerintah), pelatihan pembinaan perpustakaan dan pelatihan pengelola keuangan.

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh pegawai didorong oleh suatu kekuatan dalam diri orang tersebut. Kekuatan pendiring inilah yang disebut dengan motivasi. Motivasi bekerja di tiga sekolah yang peneliti observasi masih sangat rendah. Motivasi disini dibatasi oleh motivasi dri sendiri dan motivasi dari lingkungan. Motivasi dari diri sendiri ini terlihat dari kurangnya kesadaran pegawai untuk bekerja, suka menunda pekerjaan dan kurangnya kesadaran pegawai untuk bekerja karena bekerja suka menunggu perintah atasan. Selain itu yang menyebabkan rendahnya motivasi pegawai karena adanya rasa jenuh/ bosan dan kurang penyegaran.

Berdasarkan uraian dan hasl penelitian sebelumnya diatas, diduga bahwa terdapat hubungan antara budaya organisasi, pendidikan pelatihan, motivasi dengan kinerja pegawai. maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai kinerja pegawai dengan judul “ Pengaruh budaya organisasi, pendidikan pelatihan, motivasi terhadap peningkatan kinerja pegawai di MAN kota Medan.”

### Kajian Teoritik

#### a. Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2003:33) budaya diartikan sebagai kebiasaan, tradisi dan cara umum (orang perseorangan atau organisasi) untuk melakukan sesuatu.

Griffin & Morhead (2002:12) menyebutkan organisasi sebagai sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi.

Sutrisno (2009:54)) mengatakan bahwa budaya organisasi didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*value*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah berlaku, disepakati oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.

Menurut Soesilo (2012:22) menyatakan fungsi budaya organisasi adalah sebagai berikut :

- a. Memberikan perbedaan antara suatu organisasi dengan organisasi lainnya
  - b. Memberikan jati diri bagi anggota organisasi
  - c. Memudahkan bangkitnya komitmen terhadap sesuatu yang lebih besar daripada sekedar kepentingan pribadi
  - d. Meningkatkan stabilitas sistem sosial sebagai predikat sosial yang menopang kesatuan organisasi dengan memberikan standar-standar yang memadai mengenai apa yang seharusnya dikatakan, dikerjakan oleh para pegawai sehingga dapat melestarikan nilai-nilai positif
  - e. Sebagai penuntun dalam pembentukan sikap dan perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas sehari-hari sehingga memberikan ilmu dan motivasi kerja yang baik.
- b. Pendidikan Pelatihan

Menurut Sarwoto (2009:109), latihan adalah bagian dari pendidikan dan pelatihan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek.

- c. Motivasi

Motivasi menurut Winardi (2011:90) mengatakan bahwa motivasi adalah kekuatan potensial yang ada di dalam diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang ada pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter, dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerja positif atau secara negatif

dan tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Sudarman (2008:100) mengemukakan ada dua tipe motivasi yaitu :

- a. Motivasi intrinsik : faktor yang datang dari diri sendiri yang mempengaruhi seseorang untuk melakukan tindakan tertentu. Faktor ini misalnya tanggung jawab, otonomi(kebebasan), kesempatan untuk maju, mengembangkan keahlian, melakukan pekerjaan yang menarik dan menantang.
  - b. Motivasi ekstrinsik : faktor yang datang dari luar diri atau yang dilakukan orang lain untuk memotivasi kita. Misalnya pemberian penghargaan, kenaikan gaji, promosi, tindakan disiplin, pemberian sanksi atau kritik. Motivasi ekstrinsik mempunyai pengaruh yang cepat dan kuat namun biasanya tidak bertahan lama. Motivasi intrinsik biasanya bertahan lama karena melekat dalam diri individu.
- d. Kinerja

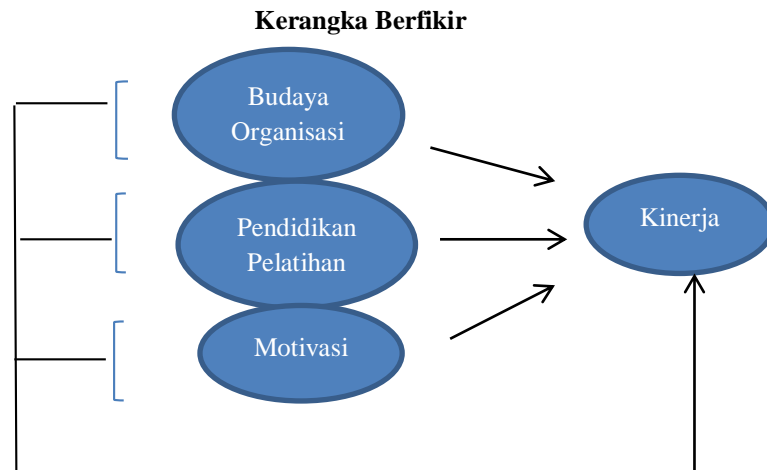
Menurut Mangkunegara (2001:81) istilah kinerja (prestasi kerja) berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian kinerja adalah suatu hasil yang telah dikerjakan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang dilaksanakan secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Malayu Hasibuan (2014:44) mengungkapkan tujuan penilaian kinerja adalah :

- a. Sebagai dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, emosi, pemberhentian dan penetapan berapa besarnya balas jasa.
- b. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.

- c. Sebagai dasar mengevaluasi efektifitas seluruh kegiatan dalam perusahaan
- d. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program pelatihan, dan keefektifan

jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan peralatan kerja.



Gambar 2.1 Kerangka berfikir

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di MAN se kota Medan yaitu MAN 1 Medan, MAN 2 Model Medan dan MAN 3 Medan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, penelitian kuantitatif menurut Margoni (2000:34) yaitu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menemukan keterangan mengenai apa yang ingin diketahui.

Populasi dari penelitian ini adalah pegawai MAN di kota Medan yang berjumlah 55 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan populasi sasaran yaitu semua populasi dijadikan responden. Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan angket (*Questionaries*) menggunakan skala Likert dengan interval 1-5 dan kisi-kisi instrument penelitian.

Uji instrumen dilakukan dua tahap. Tahapan pertama dilakukan dengan uji validitas dan realibilitas dan tahapan kedua dengan melakukan uji penelitian terhadap instrumen.

Pengujian analisis data harus memenuhi uji asumsi klasik terlebih dahulu. Uji asumsi klasik yang digunakan yaitu : uji

normalitas, uji autokorelasi, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas.

Pengujian hipotesis yang digunakan adalah uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan koefisien determinasi ( $R^2$ ). uji regresi untuk menguji apakah ada hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Uji simultan (uji F) berguna untuk mengetahui seberapa besar pengaruh semua variabel bebas ( $X_1, X_2, X_3$ ) secara bersama-sama terhadap variabel terikat ( $Y$ ). dan uji parsial (uji t) untuk mengetahui seberapa besar pengaruh setiap variabel bebas secara sendiri-sendiri ( $X_1, X_2, X_3$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ). koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk melihat kontribusi variabel bebas ( $X_1, X_2, X_3$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ).

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk menguji kelayakan model regresi yang digunakan maka harus terlebih dahulu memenuhi uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji autokorelasi, uji multikolinearitas dan uji heteroskedasitas.

**a. Uji Normalitas**

Normalitas Kolmogrov- Smirnov  
Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Budaya Organisasi	,054	55	,200*	,986	55	,781
Pendidikan Pelatihan	,069	55	,200*	,978	55	,404
Motivasi Pegawai	,049	55	,200*	,980	55	,472
Kinerja Pegawai	,065	55	,200*	,974	55	,290

\*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber : Pengolahan Data SPSS Tahun 2019

Dari data diatas dapat diketahui bahwa :

1. Variabel Budaya organisasi (X1) adalah 0,200 yang berarti  $0,200 > 0,05$  maka data berdistribusi normal
2. Variabel Pendidikan Pelatihan (X2) adalah 0,200 yang berarti  $0,200 > 0,05$  maka data berdistribusi normal
3. Variabel Motivasi (X3) adalah 0,200 yang berarti  $0,2200 > 0,05$  maka data berdistribusi normal
4. Variabel Kinerja (Y) adalah 0,200 yang berarti  $0,200 > 0,05$  maka data berdistribusi normal.

**b. Uji Autokorelasi**

Hasil Uji Autokorelasi Durbin Watson

Model	R	R Square	Durbin-Watson
1	,437 <sup>a</sup>	,191	2,171

Sumber : Pengolahan Data SPSS Tahun 2019

Nilai DW sebesar 2,171, nilai ini akan kita bandingkan dengan nilai tabel **Durbin-Watson** dengan menggunakan signifikansi 5%, jumlah sampel 55 (n) dan jumlah variabel 4 (k=4). Nilai DW 2,171 lebih besar dari batas (du) 1,738 dan kurang dari 4-1,738 maka

dapat disimpulkan bahwa tidak bisa menolak  $H_0$  yang menyatakan bahwa tidak ada autokorelasi positif atau negatif atau dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi.

**c. Uji Multikolinearitas**

Angka Tolerance dan VIF

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Budaya Organisasi	,717	1,394
	Pendidikan Pelatihan	,763	1,311
	Motivasi Pegawai	,704	1,420

a. Dependent Variabel : Kinerja

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa :

- a. Variabel Budaya Organisasi nilai Tolerancenya adalah 0,717 dan nilai VIF 1,394. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.
- b. Variabel pendidikan pelatihan nilai Tolerance adalah 0,763 dan nilai VIF 1,311.
- c. Variabel Motivasi nilai Tolerance adalah 0,704 dan nilai VIF 1,420. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

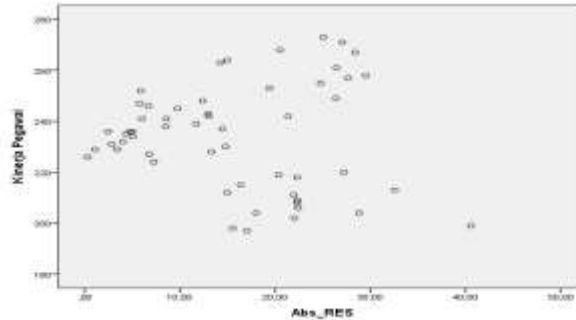
Dari uji multikolinearitas dapat dilihat adanya korelasi antara variabel independen

(bebas) dan tidak terjadi permasalahan multikolinearitas.

**d. Uji Heteroskedastisitas**

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari suatu pengamatan

ke pengamatan lain. Jika varian dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Adapaun cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas, dapat melihat grafik Scatterplot dan menggunakan Uji Glejser.



Gambar Grafik Scatterplot

Berdasarkan output Grafik Scatterplot diatas, terlihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga

dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Glejser  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	102,698	39,057		2,629	,011
1 Budaya Organisasi	1	,161	1	,600	,001
Pendidikan Pelatihan	,274	,154	,257	1,785	,004
Motivasi Pegawai	,193	,148	,196	1,303	,002

a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

Sumber : Pengolahan Data SPSS Tahun 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa :

- a. Nilai signifikansi (Sig) dari variabel Budaya Organisasi  $X_1$  adalah 0,001 yang berarti  $0,001 < 0,05$  maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.
- b. Nilai signifikansi (Sig) dari variabel Pendidikan Pelatihan  $X_2$  adalah 0,004 yang berarti  $0,004 < 0,05$  maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

- c. Nilai signifikansi (Sig) dari variabel Motivasi Pegawai  $X_3$  adalah 0,002. Yang berarti  $0,002 < 0,05$  maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Dapat disimpulkan bahwa hasil keseluruhan uji prasyarat bahwa layak untuk dilakukan pengujian hipotesis menggunakan uji lainnya demi menjawab hipotesis yang ada.

**Pembahasan Hipotesis Penelitian**

**a. Hipotesis Pertama**

Hasil uji t variabel Budaya Organisasi (X1)  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	160.537	33.524		4.789	.000
	Budaya Organisasi	.314	.143	.289	2.197	.032

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Pengolahan data SPSS Tahun 2019

Maka diperoleh persamaan antara variabel budaya organisasi (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah  $\hat{Y} = 160.537 + 0.314 X_1$ . Persamaan regresi tersebut memberikan informasi bahwa setiap perubahan nilai budaya organisasi sebesar satu satuan, maka akan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0.314. Koefisien korelasi bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara budaya organisasi (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja (Y) dengan nilai koefisien positif 0,314.

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh t hitung sebesar 2.197 dimana t hitung > t tabel alpha 0,05 (df = 149) dan signifikansi (sig) sebesar 0,032. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat diketahui bahwa t hitung sebesar 2.197 atau nilai signifikansi (Sig) 0,032 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan regresi dan terdapat pengaruh antara X<sub>1</sub> (budaya organisasi) terhadap Y (Kinerja).

Hasil uji ANOVA Budaya Organisasi (X1)

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1893.441	1	1893.441	4.828	.032 <sup>b</sup>
	Residual	20786.486	53	392.198		
	Total	22679.927	54			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,032 < probabilitas 0,05. Dapat disimpulkan bahwa H<sub>0</sub>

ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. variabel Budaya Organisasi memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja.

Hasil Uji Koefisien Determinan Budaya Organisasi (X1)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.289 <sup>a</sup>	.083	.066	19,804

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

Berdasarkan tabel diatas, maka besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 8,3%. Hal tersebut menjelaskan bahwa persamaan regresi antara budaya organisasi (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja pegawai

(Y) adalah linear dan signifikan dengan besar pengaruh 8,3% sehingga dapat dipertanggung jawabkan sebagai alat dalam pengambilan keputusan penelitian ini dan pada penelitian selanjutnya.

**b. Hipotesis Kedua**

Hasil uji t Pendidikan Pelatihan (X<sub>2</sub>)  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	140,229	31,686		4,426	,000
	Pendidikan Pelatihan	,402	,136	,378	2,968	,004

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Pengolahan data SPSS Tahun 2019

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS 20.0 yang ditampilkan pada tabel diatas diperoleh persamaan regresi antara variabel pendidikan pelatihan (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah  $\hat{Y} = 140,229 + 0,402 X_2$ . Persamaan regresi tersebut memberikan informasi bahwa setiap perubahan nilai pendidikan pelatihan sebesar satu satuan, maka akan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,402. Koefisien korelasi bernilai positif artinya terjadi hubungan positif

antara pendidikan pelatihan (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja (Y).

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh t hitung sebesar 2,968 dimana t hitung > t tabel alpha 0,05 (df = 149) dan signifikansi (sig) sebesar 0,004. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat diketahui bahwa t hitung 2,968 atau nilai signifikansi (sig) 0,004 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan regresi yang signifikan dan terdapat pengaruh antara X<sub>2</sub> terhadap Y.

Hasil uji ANOVA Pendidikan Pelatihan (X<sub>2</sub>)  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3232,614	1	3232,614	8,810	,004 <sup>b</sup>
	Residual	19447,313	53	366,930		
	Total	22679,927	54			

a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Pendidikan Pelatihan

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai signifikansi hasil uji ANOVA sebesar 0,004 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. hipotesis ini menyatakan bahwa variabel Pendidikan Pelatihan (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y).

Hasil Uji Determinan Pendidikan Pelatihan (X<sub>2</sub>)  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,378 <sup>a</sup>	,143	,126	19,155

a. Predictors: (Constant), Pendidikan Pelatihan

Berdasarkan tabel diatas, maka besarnya pengaruh pendidikan pelatihan terhadap kinerja pegawai sebesar 14,3%. Hal tersebut menjelaskan bahwa persamaan regresi antara pendidikan pelatihan (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja (Y) adalah linier dan signifikan dengan besar pengaruh 14,3% sehingga dapat dipertanggungjawabkan sebagai suatu alat dalam pengambilan

keputusan penelitian ini dan pada penelitian selanjutnya. Dengan adanya pengaruh yang diberikan memberikan suatu asumsi bahwa pendidikan pelatihan memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Semakin baik pendidikan pelatihan yang dimiliki pegawai maka akan semakin baik pula kinerja pegawai



**c. Hipotesis Ketiga**

Hasil uji t variabel Motivasi (X3)  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	154,289	29,532		5,225	,000
	Motivasi Pegawai	,343	,127	,349	2,709	,009

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 20.0 yang ditampilkan pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi antara variabel motivasi (X<sub>3</sub>) terhadap kinerja (Y) adalah  $\hat{Y} = 154,289 + 0,343 X_3$ . Persamaan regresi tersebut memberikan informasi bahwa setiap perubahan nilai motivasi sebesar satu satuan, maka akan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,343. Koefisien korelasi bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi (X<sub>3</sub>) terhadap kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh t hitung sebesar 2,709, dimana t hitung > t tabel alpha 0,05 (df 149) dan signifikansi (sig) sebesar 0,009. Berdasarkan hal tersebut maka dapat diketahui bahwa t hitung 2,709 atau nilai signifikansi (sig) 0,009 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut memiliki hubungan regresi yang signifikan dan terdapat pengaruh antara motivasi (X<sub>3</sub>) terhadap Kinerja (Y).

Hasil ANOVA Variabel Motivasi (X3)  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2757,715	1	2757,715	7,336	,009 <sup>b</sup>
	Residual	19922,212	53	375,891		
	Total	22679,927	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi Pegawai

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi hasil uji ANOVA sebesar 0,009, dimana nilai ini dibawah 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub>

diterima. maka hipotesis ini menyatakan bahwa faktor Motivasi (X3) berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y).

Hasil uji Determinan Motivasi (X3)  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,349 <sup>a</sup>	,122	,105	19,388

a. Predictors: (Constant), Motivasi Pegawai  
Sumber : Pengolahan data SPSS tahun 2019

Berdasarkan tabel diatas, maka besarnya motivasi pegawai terhadap kinerja sebesar 12,2%. Hal tersebut menjelaskan bahwa persamaan regresi antara motivasi pegawai (X<sub>3</sub>) terhadap kinerja (Y) adalah linier dan signifikan dengan besar pengaruh 12,2% sehingga dapat dipertanggung

jawabkan sebagai suatu alat dalam pengambilan keputusan penelitian ini dan pada penelitian selanjutnya.

**d. Hipotesis Keempat**

Hasil Uji F variabel Budaya Organisasi (X1), Pendidikan Pelatihan (X2), Motivasi (X3)

terhadap Kinerja (Y)  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	102,698	39,057		2,629	,011
	Budaya Organisasi	,097	,161	,089	,600	,551
	Pendidikan Pelatihan	,274	,154	,257	1,785	,080
	Motivasi Pegawai	,193	,148	,196	1,303	,198

a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 4.19 diatas, hasil analisis regresi diperoleh konstanta 102,698, dengan koefisien budaya organisasi (X1) sebesar 0,097, Pendidikan Pelatihan (X2) sebesar 0,274, motivasi (X3) sebesar 0,193. Persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 102,698 + 0,097 X_1 + 0,274 X_2 + 0,193 X_3,$$

yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor budaya organisasi, pendidikan pelatihan, motivasi secara bersama-sama akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.

Hasil Uji ANOVA Variabel Budaya Organisasi (X1), Pendidikan Pelatihan (X2), Motivasi (X3) terhadap Kinerja (Y)  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4335,131	3	1445,044	4,017	,012 <sup>b</sup>
	Residual	18344,796	51	359,702		
	Total	22679,927	54			

a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi Pegawai, Pelatihan Pendidikan, Budaya Organisasi

Hasil tabel menunjukkan pengaruh budaya organisasi, pendidikan pelatihan, dan motivasi pegawai terhadap peningkatan kinerja pegawai berdasarkan hipotesis nol (Ho) yang menyatakan tidak terdapat pengaruh positif budaya organisasi (X<sub>1</sub>), pendidikan pelatihan (X<sub>2</sub>), motivasi (X<sub>3</sub>) terhadap kinerja pegawai (Y) melawan hipotesis alternatif (Ha) yang menyatakan terdapat pengaruh positif. Pengujian tersebut dengan menggunakan teknik

analisis regresi berganda. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) diperoleh F hitung sebesar 4,017 dengan signifikansi (Sig) 0,012. Dengan demikian, maka *Ho ditolak dan Ha diterima*, yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan sangat signifikan antara budaya organisasi, pendidikan pelatihan, motivasi pegawai secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

Hasil Uji Determinan Budaya Organisasi (X1), Pendidikan Pelatihan (X2), Motivasi (X3)  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,437 <sup>a</sup>	,191	,144	18,966

a. Predictors: (Constant), Motivasi Pegawai, Pelatihan Pendidikan, Budaya Organisasi

Besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R<sup>2</sup> (R square) = 0,191,

yang berarti bahwa budaya organisasi, pendidikan pelatihan, motivasi secara bersama-

sama memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 19,1% dan sisanya 80,9% ditentukan oleh faktor lainnya.

#### 4. KESIMPULAN DAN SARAN

##### Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi  $R^2$  (R square) = 0,083 yang berarti bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 8,3% dan sisanya 91,7% ditentukan oleh faktor lainnya. Hasil analisis regresi sederhana, menunjukkan persamaan regresi  $\hat{Y} = 160,537 + 0,314 X_1$  yang berarti bahwa setiap peningkatan satu nilai budaya organisasi akan diikuti peningkatan nilai kinerja pegawai sebesar 0,314.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pendidikan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi  $R^2$  (R square) = 0,143 yang berarti bahwa pendidikan pelatihan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 14,3% dan sisanya yaitu 85,7% ditentukan oleh faktor lainnya. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan persamaan regresi  $\hat{Y} = 140,229 + 0,402 X_2$  yang berarti bahwa setiap peningkatan satu nilai pendidikan pelatihan akan diikuti dengan peningkatan nilai kinerja pegawai sebesar 0,402.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai. Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi  $R^2$  (R square) = 0,122 yang berarti bahwa pendidikan pelatihan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 12,2% dan sisanya yaitu 87,8% ditentukan oleh faktor lainnya. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan persamaan regresi  $\hat{Y} = 154,289 + 0,343 X_3$  yang berarti bahwa setiap peningkatan satu nilai motivasi pegawai akan diikuti dengan peningkatan nilai kinerja pegawai sebesar 0,343.
4. Terdapat pengaruh budaya organisasi, pendidikan pelatihan, motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi

$R^2$  (R square) = 0,191 yang berarti bahwa budaya organisasi, pendidikan pelatihan, motivasi secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 19,1% dan sisanya yaitu 80,9% ditentukan oleh faktor lainnya. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan persamaan  $\hat{Y} = 102,698 + 0,097 X_1 + 0,274 X_2 + 0,193 X_3$ .

##### Saran

1. Dengan besarnya pengaruh pendidikan pelatihan terhadap kinerja pegawai, maka disarankan kepada pegawai untuk selalu meningkatkan dan memperbaiki kemampuan dan ikut serta dalam pendidikan pelatihan yang diadakan dalam upaya pencapaian tujuan dan peningkatan kinerja pegawai.
2. Kepala sekolah perlu meningkatkan pembinaan kepada para pegawai terkait peningkatan kinerja, seperti melaksanakan pendidikan pelatihan, seminar atau workshop.
3. Penelitian dalam bidang pendidikan dan kependidikan khususnya tentang budaya organisasi, pendidikan pelatihan, motivasi pegawai agar dapat dipertajam dan didukung dari berbagai pihak dan sumber sehingga hasil penelitian akan memberikan acuan yang baik guna meningkatkan mutu tenaga kependidikan khususnya di kota Medan dan umumnya di Indonesia.
4. Diharapkan kepala sekolah dan kepala tata usaha agar memberi insentif tambahan kepada pegawai yang memiliki pekerjaan tambahan di luar jam kerja untuk meningkatkan motivasi kerja para pegawai.

##### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung : Remaja Rosada Karya
- [2] Arikunto Suharsimi, 2017, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Edisi Revisi VI, Jakarta : Rineka Cipta
- [3] Griffin Moorhead, 2002, Perilaku Organisasi : Manajemen SDM dan Organisasi (Ed 9), Jakarta : Salemba Empat
- [4] Malayu S.P. Hasibuan, 2014, Organisasi dan Motivasi, Jakarta : Bumi Aksara
- [5] Margoni, 2000, Metode Pendidikan, Yogyakarta : Rineka Cipta

- [6] Robbins Stephen P dan Judge Timothy A, 2003, *Organizational behaviour edition7*, New Jersey : *Pearson Education*
- [7] Sarwoto, 2009, *Dasar-Dasar Organisasi Manajemen*, Jakarta : *Ghalia Indonesia*
- [8] Soesilo, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : *Persada Cipta*
- [9] Sudarman, 2008, *Kinerja Staf dan Organisasi*, Bandung : *Pustaka Setia*
- [10] Sutrisno, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : *Media Grop*
- [11] Winardi, 2011, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Yogyakarta : *Rhineka*